



U.S. Department Labor  
Employment and Training Administration

OMB Control No. 1205-0134  
Expiration Date: March 31, 2019

Agricultural and Food Processing Clearance Order ETA Form 790  
Orden de Empleo para Obreros/Trabajadores Agrícolas y Procesamiento de Alimentos

(Print or type in each field block – To include additional information, go to block # 28 – Please follow Step-By-Step Instructions)  
(Favor de usar letra de molde en la solicitud – Para incluir información adicional vea el punto # 28 – Favor de seguir las instrucciones paso-a-paso)

<b>1. Employer's and/or Agent's Name and Address (Number, Street, City, State and Zip Code / Nombre y Dirección del Empleador/Patrón y/o Agente (Número, Calle, Ciudad, Estado y Código Postal )):</b>  Marin J. Corp. 2148 N. Torrington Rd. Avon Park, FL 33825  <b>a) Federal Employer Identification Number (FEIN) / Número federal de Identificación del Empleador:</b> [REDACTED]  <b>b) Telephone Number / Número de Teléfono:</b> [REDACTED]  <b>c) Fax Number / Número de Fax:</b> N/A  <b>d) E-mail Address / Dirección de Correo Electrónico:</b> [REDACTED]		<b>Nos. 4 through 8 for STATE USE ONLY Números 4 a 8 para USO ESTATAL</b>	
<b>2. Address and Directions to Work Site / Domicilio y Direcciones al lugar de trabajo:</b>  Marin J. Corp. will be working in Dunklin County in the state of Missouri. The harvesting itinerary with address to work-site can be found in Attachment #2.   Marin J. Corp. trabajara en el condado de Dunklin en el estado de Missouri El itinerario de cosecha con los domicilios de trabajo estan adjuntos en accesroio #2.		<b>4. SOC (O*NET/OES) Occupational Code / Código Industrial:</b>  <b>a. SOC (ONET/OES) Occupational Title / Título Ocupacional</b>	
<b>3. Address and Directions to Housing / Domicilio y Direcciones al lugar de vivienda:</b>  1. 84 West Motel 1433 St. Francis Kennett, MO 63857  <b>a) Description of Housing / Descripción de la vivienda:</b> 1. 20 Motels rooms will be used to house 80 workers.		<b>5. Job Order No. / Num. de Orden de Empleo:</b>  <b>6. Address of Order Holding Office (include Telephone number) / Dirección de la Oficina donde se radico la oferta (incluya el número de teléfono):</b>  <b>a. Name of Local Office Representative (include direct dial telephone number) / Nombre del Representante de la Oficina Local (Incluya el número de teléfono de su línea directa).</b>	
<b>7. Clearance Order Issue Date / Fecha de Emisión de la Orden de Empleo:</b>		<b>8. Job Order Expiration Date / Fecha de Vencimiento o Expiración de la Orden de Empleo:</b>	
<b>9. Anticipated Period of Employment / Periodo anticipado o previsto de Empleo:</b>  From / Desde: 06/25/2018 To / Hasta: 10/20/2018		<b>10. Number of Workers Requested / Número de Trabajadores Solicitados:</b>  80 WORKERS/80 TRABAJADORES	
<b>11. Anticipated Hours of Work per Week / Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana. Total: 36 HOURS/36 HORAS</b>  Sunday / Domingo 0 Thursday /Jueves 6 Monday / Lunes 6 Friday / Viernes 6 Tuesday / Martes 6 Saturday / Sábado 6 Wednesday / Miércoles 6		<b>12. Anticipated range of hours for different seasonal activities: / Rango previsto de horas par alas diferentes actividades de la temporada:</b>  7:00 A.M.- 1:00 P.M.	
<b>13. Collect Calls Accepted from: / Aceptan Llamadas por Cobrar de:</b>  Employer / Empleador: Yes / Si <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>			

\*See Attachment #3 for Continuation and Spanish Translation  
\*Vea Accesorio #3 para Continuacion y Traducccion en Español



14. Describe how the employer intends to provide either 3 meals a day to each worker or furnish free and convenient cooking and kitchen facilities for workers to prepare meals / Describa cómo el empleador tiene la intención de ofrecer, ya sea 3 comidas al día a cada trabajador, o proporcionar gratuitamente instalaciones para cocinar.

The employer will provide three (3) meals per day: breakfast, lunch, and dinner. The employer will charge each workers \$12.26 per day for the three (3) meals.

El patron le proporcionará tres (3) comidas por día a cada trabajador: Desayuno, almuerzo, y cena. El empleador le cobrara al trabajador \$12.26 por día por las tres (3) comidas.

15. Referral Instructions and Hiring Information / Instrucciones sobre cómo Referir Candidatos/Solicitantes - (Explain how applicants are to be hired or referred, and the Employer's/Agent's available hour to interview workers / Explique cómo los candidatos serán contratados o referidos, y las horas disponibles del empleador/agente para entrevistar a los trabajadores). See instructions for more details / Vea las instrucciones para más detalles.

All referrals are to be made to Jorge Marin by calling (229) 456-1897. Collect calls will not be accepted. All referrals are encouraged to contact their nearest career center prior to contacting the employer. The employer will contact all applicants, who have submitted an application, by phone, to conduct an interview. Prior to referral, each applicant should read, or have read to them a copy of the job order. All applicants should have a clear understanding of the terms and conditions of employment as noted in the job order. All applicants, if hired, are expected to work for the total period of employment as stated in the job order. All applicants, if hired, should be available for work as described in the "Job Activities" section in the job order. All applicants referred to the employer, if hired, will provide the following: original identification and employment eligibility documents.

Employer will be available Monday to Thursday from 10:00 A.M. to 12:00 P.M. and from 1:00 P.M. to 2:00 P.M., to conduct interviews of referred workers, at no cost to the worker.

\*See Attachment #15

16. Job description and requirements / Descripción y requisitos del trabajo:

\*See Attachment #16

\*Vea Accesorio #16

1. Is previous work experience preferred? / Se prefiere previa experiencia? Yes / Si ☒ No ☐ If yes, number of months preferred. / Si es así, numero de meses de experiencia: 1 month verifiable experience in fruit or vegetable commercial harvesting

2. Check all requirements that apply:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Certification/License Requirements / Certificación/Licencia Requisitos     | <input type="checkbox"/> Criminal Background Check / Verificación de antecedentes penales                         |
| <input type="checkbox"/> Driver Requirements / Requisitos del conductor                             | <input type="checkbox"/> Drug Screen / Detección de Drogas  |
| <input type="checkbox"/> Employer Will Train / Empleador entrenará o adiestrará                     | <input checked="" type="checkbox"/> Extensive Pushing and Pulling / Empujar y Jalar Extensamente                  |
| <input type="checkbox"/> Extensive Sitting / Estar sentado largos ratos                             | <input checked="" type="checkbox"/> Extensive Walking / Caminar por largos ratos                                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Exposure to Extreme Temp. / Expuesto a Temperaturas Extremas    | <input checked="" type="checkbox"/> Frequent Stooping / Inclinandose o agachándose con frecuencia                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Lifting requirement / Levantar o Cargar <u>0.75</u> lbs./libras | <input type="checkbox"/> OT/Holiday is not mandatory / Horas Extras (sobre tiempo) / Dias Feriados no obligatorio |
| <input checked="" type="checkbox"/> Repetitive Movements / Movimientos repetitivos                  |   |

RECEIVED

APR 17 2010

17. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions / Tarifa de Pago, Información Sobre Pagos Especiales y Deducciones (Rebajas)							
Crop Activities	Hourly Wage	Piece Rate / Unit(s)	Special Pay (bonus, etc.)	Deductions*	Yes/Si	No	Pay Period / Periodo de Pago
Cultivos	Salario por Hora	Pago por Pieza / Unidad(es)	Pagos Especiales (Bono, etc.)	Deducciones			/ /
WATERMELON	\$13.42	\$ N/A	n/a	Social Security / Seguro Social	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Weekly / Semanal
CANTALOUPE	\$13.42	\$ N/A	n/a	Federal Tax / Impuestos Federales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Field Cutters	\$ n/a	\$20.00 per bus paid to group	n/a	State Tax / Impuestos Estatales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bi-weekly / Quincenal
Field Loaders	\$ n/a	\$ 80 per bus, paid to group	n/a	Meals / Comidas	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Drivers	\$ n/a	\$7.00 per round trip from field to packing shed	n/a	Other (specify) / Otro (especifica)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Monthly/Mensual
Packing Shed Unloaders	\$ n/a	\$20 per bus, paid to group	n/a				<input type="checkbox"/>
Packing Shed Line Worker	\$ n/a	\$60 per bus, paid to group	n/a				Other/Otro
							<input type="checkbox"/>

18. More Details About the Pay / Mas Detalles Sobre el Pago:

\*See Attachment #18

19. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

All employer provided worker transportation meets the requirements of applicable Federal, State, and Local Laws and Regulations. All workers will be picked up every morning at the living facilities mentioned on Item #3 of ETA form 790.

\*See Attachment #19

Todo el transporte que el patron proporcione para el trabajador, cumple con los requisitos de las regulaciones y leyes aplicables, federales, estatales, y locales. Recogerán a todos los trabajadores cada mañana en las viviendas mencionadas en el artículo #3 de la forma ETA 790.

\*Vea Accesorio #19

RECEIVED  
APR 17 2018



20. Is it the prevailing practice to use Farm Labor Contractors (FLC) to recruit, supervise, transport, house, and/or pay workers for this (these) crop activity (ies)? / ¿Es la práctica habitual usar Contratistas de Trabajo Agrícola para reclutar, supervisar, transportar, dar vivienda, y/o pagarle a los trabajadores para este(os) tipo(s) de cosecha(s)? Yes / Si ☐ No ☒

If you have checked yes, what is the FLC wage for each activity? / Si contesto "Si," cuál es el salario que le paga al Contratista de Trabajo Agrícola por cada actividad?

21. Are workers covered for Unemployment Insurance? / ¿Se le proporcionan Seguro de Desempleo a los trabajadores? Yes/Si ☒ No ☐

\*THIS ONLY APPLIES TO DOMESTIC WORKERS

22. Are workers covered by workers' compensation? / ¿Se le provee seguro de compensación/indemnización al trabajador: Yes/Si ☒ No ☐

23. Are tools, supplies, and equipment provided at no charge to the workers? / ¿Se les proveen herramientas y equipos sin costo alguno a los trabajadores? Yes/Si ☒ No ☐

24. List any arrangements which have been made with establishment owners or agents for the payment of a commission or other benefits for sales made to workers. (If there are no such arrangements, enter "None".) / Enumere todos los acuerdos o convenios hechos con los propietarios del establecimiento o sus agentes para el pago de una comisión u otros beneficios por ventas hechas a los trabajadores. (Si no hay ningún acuerdo o convenio, indique "Ninguno".)

NONE/NINGUNO

25. List any strike, work stoppage, slowdown, or interruption of operation by the employees at the place where the workers will be employed. (If there are no such incidents, enter "None".) / Enumere toda huelga, paro o interrupción de operaciones de trabajo por parte de los empleados en el lugar de empleo. (Si no hay incidentes de este tipo, indique "Ninguno".)

NONE/NINGUNO

RECEIVED

26. Is this job order to be placed in connection with a future Application for Temporary Employment Certification for H-2A workers? / ¿Esta orden de empleo ha sido puesta en conexión con una futura solicitud de certificación de empleo temporal para trabajadores H-2A?

Yes/Sí ☒ No ☐

27. Employer's Certification: This job order describes the actual terms and conditions of the employment being offered by me and contains all the material terms and conditions of the job. / Certificación del Empleador: Esta orden de trabajo describe los términos y condiciones del empleo que se le ofrece, y contiene todos los términos y condiciones materiales ofrecidos.

Jorge Marin/President

Employer's Printed Name & Title / Nombre y Título en Letra de Molde/Imprenta del Empleador

  
Employer's Signature / Firma y Título del Empleador

04/17/2018  
Date / Fecha

**READ CAREFULLY.** In view of the statutorily established basic function of the Employment Service as a no-fee labor exchange, that is, as a forum for bringing together employers and job seekers, neither the Employment and Training Administration (ETA) nor the State agencies are guarantors of the accuracy or truthfulness of information contained on job orders submitted by employers. Nor does any job order accepted or recruited upon by the American Job Center constitute a contractual job offer to which the American Job Center, ETA or a State agency is in any way a party.

**LEA CON CUIDADO.** En vista de la función básica del Servicio de Empleo establecida por ley, como una entidad de intercambio laboral sin comisiones, es decir, como un foro para reunir a los empleadores y los solicitantes de empleo, ni ETA ni las agencias del estado pueden garantizar la exactitud o veracidad de la información contenida en las órdenes de trabajo sometidas por los empleadores. Ni ninguna orden de trabajo aceptado o contratado en el Centro de Carreras (American Job Center) constituyen una oferta de trabajo contractuales a las que el American Job Center, ETA o un organismo estatal es de ninguna manera una de las partes.

#### PUBLIC BURDEN STATEMENT

The public reporting burden for responding to ETA Form 790, which is required to obtain or retain benefits (44 USC 3501), is estimated to be approximately 60 minutes per response, including time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and reviewing the collection. The public need not respond to this collection of information unless it displays a currently valid OMB Control Number. This is public information and there is no expectation of confidentiality. Send comments regarding this burden estimate or any other aspect of this collection, including suggestions for reducing this burden, to the U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Office of Workforce Investment, Room C-4510, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210.

#### DECLARACION DE CARGA PÚBLICA

La carga de información pública para responder a la Forma ETA 790, que se requiere para obtener o retener beneficios (44 USC 3501), se estima en aproximadamente 60 minutos por respuesta, incluyendo el tiempo para revisar las instrucciones, buscar fuentes de datos existentes, recopilar y revisar la colección. El público no tiene por qué responder a esta recopilación de información a menos que muestre un número de control OMB válido. Esta información es pública y no hay ninguna expectativa de confidencialidad. Envíe sus comentarios acerca de esta carga o cualquier otro aspecto de esta colección, incluyendo sugerencias para reducir esta carga, al U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Office of Workforce Investment, Room C-4510, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210.

28. Use this section to provide additional supporting information (including section Box number). Include attachments, if necessary. / Utilice esta sección para proporcionar información adicional de apoyo; incluya el número de la sección e incluya archivos adjuntos, si es necesario.

RECEIVED



**20 CFR 653.501**  
**Assurances**

**INTRASTATE AND INTERSTATE CLEARANCE ORDER**

The employer agrees to provide to workers referred through the clearance system the number of hours of work per week cited in Item 11 of the clearance order for the week beginning with the anticipated date of need, unless the employer has amended the date of need at least 10 working days prior to the original date of need by so notifying the Order-Holding Office (OHO). If the employer fails to notify the OHO at least 10 working days prior to the original date of need, the employer shall pay eligible workers referred through the intrastate/interstate clearance system the specified hourly rate or pay, or in the absence of a specified hourly rate or pay, the higher of the Federal or State minimum wage rate for the first week starting with the original anticipated date of need. The employer may require workers to perform alternative work if the guarantee is invoked and if such alternative work is stated on the job order.

The employer agrees that no extension of employment beyond the period of employment shown on the job order will relieve the employer from paying the wages already earned, or specified in the job order as a term of employment, providing transportation or paying transportation expenses to the worker's home.

The employer assures that all working conditions comply with applicable Federal and State minimum wage, child labor, social security, health and safety, farm labor contractor registration and other employment-related laws.

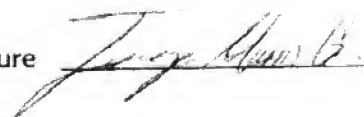
The employer agrees to expeditiously notify the OHO or State agency by telephone immediately upon learning that a crop is maturing earlier or later, or that weather conditions, over recruitment, or other factors have changed the terms and conditions of employment.

The employer, if acting as a farm labor contractor, has a valid farm labor contractor registration certificate.

The employer assures the availability of no cost or public housing which meets applicable Federal and State standards and which is sufficient to house the specified number of workers requested through the clearance system.

The employer also assures that outreach workers shall have reasonable access to the workers in the conduct of outreach activities pursuant to 20 CFR 653.107.

Employer's Name Jorge Marin Date: 04/17/2018

Employer's Signature 

**Besides the material terms and conditions of the employment, the employer must agree to these assurances if the job order is to be placed as part of the Agricultural Recruitment System. This assurance statement must be signed by the employer, and it must accompany the ETA Form 790.**

RECEIVED

APR 17 2018

MISSOURI ELC Unit



### Attachment #3

The employer will provide free housing to those workers who are not able to return to their residence within the same day which meets applicable local, state, and federal housing standards. However, the employer will require workers to reimburse the employer for damage caused to the housing by the individual worker(s) found to have been responsible for damage which is not the result of normal wear and tear related to habitation. Workers will be responsible for maintaining housing in a neat, clean manner, as well as follow the housing rules which are attached. Female workers will be provided separate bathroom facilities.

*El patrón proporcionará vivienda gratuita a los trabajadores que no puedan volver a su residencia dentro de el mismo día que que cumpla con los estándares locales, estatales, y federales de viviendas. Sin embargo, el patrón requerirá a los trabajadores reembolsar al patrón por daños causados a la vivienda hechos por los trabajadores que se encuentren responsable por haber hecho los daños que no sean el resultado del desgaste normal y de rasgones relacionados con la habitación. Los trabajadores serán responsables de mantener la vivienda de una manera aseada, limpia, y seguir las reglas de la vivienda que se encuentran atadas a esta forma. A las trabajadoras de sexo femenino, se les proporcionará un baño separado.*

Family Housing: (Check the appropriate box)

☒ Family housing is not available and the provision of family housing is not a prevailing practice in the area of intended employment.

☐ Free family housing is available.

☐ Family housing is available. The provision of family housing is not a prevailing practice in the area of intended employment. Families will be charged \_\_\_\_\_ per week for utilities.

Vivienda familiar: (Compruebe la caja apropiada)

☒ Las viviendas de familia no están disponible y la disposición de las viviendas de familia no son una práctica que prevalece en esta área de empleo previsto.

☐ Las viviendas de familia gratuitas si están disponible.

☐ Las viviendas de Familia si están disponible. La disposición de las viviendas de familia no son una práctica que prevalece en esta área de empleo previsto. Las familias serán cobradas \_\_\_\_\_ por semana para cubrir el costo de las utilidades.

### Attachment #11

A copy of the work contract or a copy of the ETA 790 in lieu of a work contract and any modifications will be provided to the worker on the day the worker commences employment or as soon as practically possible.

*Una copia del contrato de trabajo o una copia del ETA 790 en lugar de un contrato de trabajo y cualquier modificación será proporcionada al trabajador en el día que el trabajador comienza el empleo o lo mas pronto como prácticamente sea posible.*

RECEIVED

APR 11 2018

Missouri FLO Unit

**Attachment #11 (continued)**

Employer will offer work on Sunday, but employee is not required to work on Sunday.

*El patrón ofrecerá el trabajo el domingo, pero no requieren al empleado trabajar el domingo.*

The employer will keep accurate and adequate records of each worker. The worker, worker's representative, and the any authorized representative of the secretary of Labor will be given access to the records of the worker's earnings.

*El patrón guardará expedientes exactos y adecuados de cada trabajador. Se le dará a el trabajador, el representante del trabajador, y cualquier representante autorizado de la secretaria del trabajo el acceso a los expedientes de las ganancias del trabajador.*

The employer will provide each worker an Hours and Earnings Statement that meets the requirements of the Federal and Missouri State Requirements. In accordance with Departmental regulations 20 CFR sec. 655.122(k) the employer will furnish the worker on or before each payday in one or more written statements the following information:

1. The worker's total earning for the pay period.
2. The worker's hourly rate and/or piece rate pay.
3. The hours of employment offered to the worker (showing offers in accordance with the Three-fourths Guarantee as determined in paragraph (i) of this section, separate from any hours offered over and above the guarantee.)
4. The hours actually worked by the worker.
5. An itemization of all deductions made from the worker's wages.
6. If piece rates are used, the units produced daily;
7. Beginning and ending date of the pay period;
8. The employer's name, address, and FEIN.

*El patrón proporcionará a cada trabajador Una Declaración de Las Ganancias y Las Horas Trabajadas que cumpla con los requisitos Federales y del estado de Missouri. De acuerdo con las regulaciones Departamentales 20 CFR sec. 655.122(k) el patron le dará a cada trabajador en el día de pago o antes en una o mas formas por escrito la informacion siguiente:*

1. Las ganancias total para el periodo de pago del trabajador.
2. El pago de redito por hora y/o redito de pago por pieza del trabajador.
3. Las horas ofrecidas al trabajador (que enseñen las ofertas de acuerdo con la garantia de  $\frac{3}{4}$  del contrato, como es determinado en parrafo (i) en esta seccion, aparte de cualquier horas ofrecidas que sean mas o menos de esta garantia.)
4. Las horas actuales que sean trabajadas por el trabajador.
5. Una lista detallada de todas las deducciones hechas del pago del trabajador.
6. Si redito por pieza es usado, las unidades producidas por día;
7. La fecha que comienza y termina el periodo de pago;
8. El nombre del empleado, domicilio, y FEIN.

**Attachment #15**

Todas las remisiones deben ser hechas a Jorge Marin, llamando al (229) 456-1897.

Llamadas por cobrar no serán aceptadas. Todos los remitantes deben contactar

RECEIVED



**Attachment #15 (continued)**

*a su centro de carreras más cercano antes de entrar en contacto con el patrón. El patrón entrará en contacto con todos los aspirantes que han presentado una solicitud, por teléfono, para conducir una entrevista. El patrón estará disponible Lunes a Jueves de las 10:00 P.M. al las 12:00 p.m. y de 1:00 P.M a 2:00 P.M. para las entrevistas de los trabajadores referidos, sin ningún costo al trabajador.*

*Antes de la remisión cada aspirante debe leer o que se le haiga leído una copia de la orden de trabajo. Todos los aspirantes deben tener un entendimiento claro sobre las condiciones del empleo según lo observado en la orden de trabajo. Se espera que todos los aspirantes trabajen para el periodo total de empleo según lo indicado en la orden de trabajo. Todos los aspirantes deben estar disponibles y estar a la discreción del patron para el trabajo según lo descrito en la sección de las Actividades del Trabajo en la orden de trabajo. Todos los aspirantes referidos al patrón, si son empleados, proporcionar lo siguiente: identificación original y documentos de elegibilidad para el trabajo.*

**Attachment #16**

The worker will perform job duties as assigned by supervisor. They will vary from time to time depending on crop ripening and weather. The watermelon harvesting is temporary and will last from June to October.

Watermelon Hand Harvesting-In order to perform this kind of work, the worker must be able to walk down the field row and use a knife to hand cut ripe watermelons off the vine for harvesting. The watermelons are then loaded in a bus by forming part of an assembly line, in which the first worker bends down picks up the watermelon and it is passed on to consecutive workers by passing, catching, lifting, until it reaches the worker on the bus, who then sets it down and stacks them until the bus is considered full.

Pumpkin Hand Harvesting-In order to perform this kind of work, the worker must be able to walk down the field row and use a pair of loppers to hand cut ripe pumpkins off the vine for harvesting. The pumpkins are then loaded in a bus by forming part of an assembly line, in which the first worker bends down picks up the watermelon and it is passed on to consecutive workers by passing, catching, lifting, until it reaches the worker on the bus, who then sets it down and stacks them until the bus is considered full.

Cantaloupe Hand Harvesting- In order to perform this kind of work, the worker must be able to walk down the field row and find the ripe cantaloupe based on texture and color. The ripe cantaloupes are picked off the vine by hand. The cantaloupes are then loaded in a bus by forming part of an assembly line, in which the first worker bends down picks up the watermelon and it is passed on to consecutive workers by passing, catching, lifting, until it reaches the worker on the bus, who then sets it down and stacks them until the bus is considered full.

Watermelon, Pumpkin, and Cantaloupe Packing- The watermelon, pumpkin, or cantaloupe is transported by bus to the packing shed. Upon its arrival, it is unloaded by

RECEIVED 3

SEP 19 2016

Missouri PLC Inc.

**Attachment #16 (continued)**

a group of workers and placed on a conveyer belt. The group of workers on the conveyer belt are responsible for sorting, labeling, and packing the watermelons, pumpkins, and cantaloupes in cardboard containers. While the workers are waiting on the next load of watermelons to arrive, they will be responsible for assembling cardboard containers.

The worker must be able to work outside for 6 hours a day in all kinds of weather including, but not limited to extreme cold and hot conditions, direct sunlight, and rain. Workers must have the required physical strength and endurance to repeat the process rapidly and skillfully involved in this type of work. Workers will perform prolonged walking, bending, stooping, reaching, pushing, pulling, lifting, and carrying 0-75 lbs. Due to the nature of this type of work, there will be a Probationary Period of six (6) days beginning on the first day of employment for the employee to acclimate to the job specifications listed under the Job Descriptions and Requirements. The worker will be given specific instructions as to how to properly perform the work specified in the Job Description and Requirements Section on the first day of work. Workers who do not perform the work as specified, may be terminated.

The employer will provide the tools necessary to perform the described job duties without charge to the worker. The employer will charge the worker for reasonable costs related to the worker's refusal or negligent failure to return the tools or due to such worker's willful damage or destruction of the tools.

*El trabajador realizará deberes asignados según las instrucciones dadas por su supervisor. Los deberes varían de tiempo a tiempo conforme está el clima y la madurez de la cosecha. La cosecha de sandía es temporal y dura de Abril a Mayo.*

Cosecha a mano de Sandía - Para realizar esta clase de trabajo, el trabajador debe caminar por los surcos del fil y usando una navaja, cortar la sandía madura de la viña para cosecharla. Después, los trabajadores forman parte de una línea de ensamblaje. El primer trabajador recoge la sandía del suelo y la va pasando, agarrando, y levantando hasta llegar al autobús. Se la entregan al trabajador que está adentro del autobús y este va apilando las sandías hasta que el camión es considerado lleno.

Cosecha de la mano de calabaza - para realizar este tipo de trabajo, el trabajador debe ser capaz de caminar por la hilera de campo y usar un par de Loppers para cortar las calabazas maduras de la viña para su cosecha. Las calabazas entonces se cargan en un autobús formando parte de una línea de montaje, en la cual el primer trabajador dobla abajo recoge la sandía y se pasa encendido a los trabajadores consecutivos pasando, cogiendo, levantando, hasta que alcanza al trabajador.

Cosecha a mano de Melon - Para realizar esta clase de trabajo, el trabajador debe caminar por los surcos del fil y encontrar los melones maduros en base a su color y textura. Los melones maduros se pisan de la mata a mano. Después, los trabajadores

RECEIVED

4

SEP 17 2008

Missouri FLC Unit



**Attachment #16 (continued)**

*forman parte de un linea de asemelea. El primer trabajador recoje el melon del suelo y lo va pasandos a los otros trabajadores, agarrando, y levantando hasta llegar al autobus. Se la entregan al trabajador que esta adentro del autobus y este va apilando los melones hasta que el camion es considerado lleno.*

*Embalaje de la sandia, calabaza, y melon-* *la sandia, la calabaza, y los melones son transportados en autobus a la vertiente del embalaje. A su llegada, son descargados por un grupo de trabajadores y colocado en una cinta transportadora. El grupo de trabajadores en la cinta transportadora es responsable de clasificar, etiquetar y empacar la sandia, calabaza y melon en recipientes de carton. Mientras los trabajadores están esperando que llegue su próxima carga, serán responsables de formar los contenedores de carton.*

*El trabajador debe poder trabajar afuera por 6 horas al día en todo tipo de clima incluyendo, pero no limitado a condiciones extremas de frío y calor, luz solar directa, y lluvia. Los trabajadores deben tener la fuerza fisica requerida y la resistencia para repetir el proceso, rápidamente y hábilmente, involucrados con este tipo de trabajo. Los trabajadores realizarán caminatas prolongadas, estaran doblados, agachados, alcanzaran, empujaran, tiraran, llevaran, y levantarán peso de 0-75 libras. Debido a la naturaleza de este tipo de trabajo, habrá un período de prueba de cinco seis (6) días, comenzando con el primer día de empleo, para que el empleado se adapte a las especificaciones de trabajo enumeradas bajo las Descripciones y Requisitos del Trabajo. En el primer día de trabajo, se le dará al trabajador instrucciones específicas cómo realizar correctamente el trabajo especificado en la Sección de Descripción y Requisitos del Trabajo. Los trabajadores que no realizan el trabajo como se especifica en esta petición pueden ser terminados.*

*El patrón proporcionará las herramientas necesarias para realizar los deberes escritos del trabajo. El patrón le cobrará una cuota razonable al trabajador por los costos relacionados con la denegación o la falta negligente del trabajador de volver las herramientas o debido al daño voluntarioso o a la destrucción de tal herramientas por el trabajador.*

**Attachment # 18**

a. To comply with its obligation under § 655.122(1), an employer must offer, advertise in its recruitment, and pay a wage that is the highest of the AEWR, the prevailing hourly wage or piece rate, the agreed-upon collective bargaining wage, or the federal or state minimum wage, except where a special procedure is approved for an occupation or specific class of agricultural employment.

a. Para conformarse con la obligación bajo § 655.122 (1), un patrón debe ofrecer, hacer publicidad en el reclutamiento, y pagar un salario que sea el más alto del AEWR, el

RECEIVED

5

MISSOURI DEPT. OF LABOR

**Attachment # 18 (continued)**

*salario de cada hora o la tarifa de pedazo que prevalece, el salario acordado en la negociación colectiva, o el federal o el salario mínimo estatal, excepto donde está aprobado un procedimiento especial para una ocupación o una clase específica de empleo agrícola.*

b. If the prevailing hourly wage rate or piece rate is adjusted during a work contract, and is higher than the highest of the AEW, the prevailing wage, the agreed-upon collective bargaining wage, or the Federal or State minimum wage, in effect at the time the work is performed; the employer must pay that higher prevailing wage or piece rate upon notice to the employer by the department.

*b. Si la tarifa de salario de cada hora que prevalece o la tarifa de pedazo se ajusta durante un contrato de trabajo, y es más alto de el más alto del AEW, el salario que prevalece, el salario acordado de la negociación colectiva, o el salario mínimo Federal o Estatal, en efecto cuando se realiza el trabajo, el patrón deben pagar el salario que prevalece o la tarifa de pedazo más alta sobre aviso al patrón por el departamento.*

c. The OFLC Administrator will publish, at least once in each calendar year, on a date to be determined by the OFLC Administrator, the AEWs for each State as a notice in the Federal Register.

*c. El administrador de OFLC publicará, por lo menos una vez en cada año civil, una fecha que se determinará por el administrador de OFLC, los AEWs para cada estado como aviso en el registro federal.*

d. Most of the jobs associated with this employment are paid by the piece rate, however \$13.42 per hour (or a higher or lower AEW in effect at the time the work is performed) or a higher prevailing wage rate, if applicable, is guaranteed as a minimum for all hours worked during a pay period. If the worker's total pay for the pay period from piece rate earnings and hourly wages divided by his total hours worked during that pay period results in average hourly earnings of less than the guaranteed hourly rate, the worker will be provided build-up pay to the guaranteed minimum hourly rate.

*d. La mayor parte de los trabajos asociados con este empleo son pagados por el índice de pedazo, sin embargo \$13.42 por hora (o un AEW más alto o más bajo en efecto en el momento en que se realiza el trabajo) o una tarifa de salario que prevalece más alta, si fuera aplicable, se garantiza como mínimo por todas las horas trabajadas durante un periodo de paga. Si la paga total del trabajador para el periodo de paga de ganancias de la tarifa de pedazo y de salarios por hora dividido por sus horas totales trabajadas durante ese periodo de paga resulta en un promedio de ganancia por hora menos que el precio por hora garantizado, el trabajador será proveido pago de acumulación por la tarifa mínima garantizada.*

e. The employer will make the following deductions: FICA taxes, income tax, cash advances, overpayment of wages, and charges for any loss to the employer due to the

RECEIVED

6

NOV 17 2018

RECEIVED FIC 11-17-18



**Attachment # 18 (continued)**

workers damage or loss of equipment or housing items where it is shown that the worker is responsible, and any other deductions expressly authorized by the worker in writing. State income tax will be deducted.

*e. El patrón hará las deducciones siguientes: Los impuestos de FICA, el impuesto sobre la cantida de paga, los anticipos, el pago excesivo de salarios, y las cargas para cualquier pérdida al patrón debido a los trabajadores dañando o pérdida de artículos del equipo o de la vivienda donde se demuestra que el trabajador es responsable, y cualquiera otras deducciones sean autorizadas por el trabajador por escrito. Se deducirá impuesto sobre la cantida de paga estatal.*

f. Employer will not pay the worker a bonus based on quality picking or at the end of season.

*f. El patrón no pagará al trabajador una prima basada en la cosecha de la calidad o en finales de la cosecha.*

g.  $\frac{3}{4}$  of Work Guarantee: The employer will guarantee the worker employment for at least three-fourths of the workdays of the total period during which the work contract and all extensions thereof are in effect, beginning with the first workday after the arrival of the worker at the place of employment and ending on the expiration date specified in the work contract or in its extension, if any. If the employer affords the worker during the total work contract period less employment than the required under this work guarantee, the employer shall pay such worker the amount which the worker should have earned had the worker in fact worked for the guaranteed number of days. For purposes of this guarantee, a workday shall mean the number of hours in a work on a single workday, including the worker's Sabbath and federal holiday. For purposes of meeting the guarantee, however, the worker shall not be required to work for more than the number of hour specified in this job order for a workday, or on the worker's Sabbath or federal holiday. In determining whether the guarantee of employment has been met, any hours which the worker fails to work during a workday when the worker is afforded the opportunity to do so by the employer and hours of work performed, shall be counted in calculating the employment guarantee. The employment guarantee may be abated by the employer before the expiration date specified in the work contract for reasons beyond the employees control due to an act of God employment before the end of the contract period or in the event the worker is terminated for lawful job-related reason. The employer will not be liable for payment of the work guarantee with respect to an H-2A worker whom the Regional Administrator certifies is displaced because of the employer's compliance with the 50 percent rule.

*g.  $\frac{3}{4}$  de la Garantía del Trabajo: El patrón garantizará el empleo por lo menos tres cuartos de los días laborables que se le ofrecen al trabajador durante el periodo total durante el cual el contrato de trabajo y todas las extensiones de eso están en efecto, comenzando con el primer día laborable después de la llegada del trabajador en el lugar del empleo y terminando en la fecha de vencimiento especificada en el contrato de*

RECEIVED

7

APR 17 2018

MISSOURI FLO Unit

**Attachment # 18 (continued)**

trabajo o en su extensión, si la hay. Si el patrón produce al trabajador durante el plazo de ejecución total de trabajo menos empleo que requerido bajo esta garantía del trabajo, el patrón pagará a tal trabajador la cantidad que el trabajador hubiera ganado si el trabajador hubiera trabajado el número de días garantizados en el contrato. Con objeto de esta garantía, un día laborable significará el número de horas en un trabajo sobre un solo día laborable, incluyendo el día religioso del trabajador y el día de fiesta federal. Con objeto de resolver la garantía, el trabajador no será requerido a trabajar más horas que el número de horas por día laboral especificadas en esta orden de trabajo, o en el día religioso, o el día de fiesta federal del trabajador. En la determinación de si, la garantía del empleo será resuelta, cuando el trabajador no quiera trabajar durante un día laborable donde el patrón le haigo ofrecido trabajo y el trabajador no haigo querido trabajar estas horas laborables de trabajo serán contadas en el cálculo de la garantía del empleo. La garantía del empleo se puede disminuir o ser cancelada por el patrón antes de la fecha de vencimiento especificada en el contrato de trabajo por razones más allá del control del el patron o por fuerzas mayores. El patrón no será obligado para el pago de la garantía del trabajo con respecto a un trabajador de H-2A que el administrador regional certifique se desplace debido a la conformidad del patrón con la regla del 50 por ciento.

h. Payroll periods will be weekly.

*h. Los periodos de nómina de pago serán semanales.*

i. The employer will provide workers referred through the interstate clearance system 36 hours of work for the week beginning with the anticipated date of need unless the employer has amended the date of need by notifying the local Job Service Office no later than 10 days before the date of need. If the employer fails to notify the order-holding office, then the employer shall pay an eligible worker referred through the clearance system

\$483.12, the appropriate wage alternative work if the guarantee cited in this section is invoked.

*i. El patrón proveerá a los trabajadores referidos a través del Interstate Clearance System 36 horas de trabajo empesando con la primera semana de la fecha anticipada de la necesidad a menos que el patrón haya enmendado la fecha de la necesidad notificando la oficina local del servicio del trabajo por lo menos 10 dias antes de la fecha de la necesidad. Si el patrón no puede notificar la oficina que tiene la orden de trabajo, el patrón pagará a un trabajador elegible referido a través del Interstate Clearance System \$483.12, el trabajo alternativo del salario apropiado si la garantía citada en esta sección se invoca.*

**Attachment # 19**

After the worker has completed 50% of the work period, the employer will reimburse the worker for the cost of transportation and subsistence expenses of at least \$12.26 per day

RECEIVED  
8

11-2018



with no receipts and a maximum of \$51.00 per day with receipts. This covers the cost

**Attachment # 19 (continued)**

from the place of recruitment to the place of employment. Upon completion of the work contract the employer will pay reasonable costs of return including transportation and subsistence from place of employment to place of recruitment. The employer will pay \$12.26 per day with no receipts and up to \$51.00 per day with receipts. This is true, except when the worker will not be returning to the place of recruitment, due to subsequent employment with another employer, who agrees to pay such costs. In this case the employer will only pay for transportation and subsistence to the next job. The amount of the transportation payment will be equal to the most economical and reasonable similar common carrier transportation charges for the distance involved. These arrangements apply only to workers for whom the employer is legally obligated to supply housing.

Free transportation will be provided from the employer provided housing to the work site and back, for workers living in that housing and for commuting workers, if they need transportation to the harvesting site.

*Después de que el trabajador haya terminado el 50% del periodo del trabajo, el patrón reembolsará al trabajador para el coste de transporte y de gastos de estancia de por lo menos \$12.26 por día sin recibos y un máximo de \$51.00 por día con los recibos. Esto cubre el coste del lugar del reclutamiento al lugar del empleo. Sobre la terminación del contrato de trabajo el patrón pagará costes razonables de vuelta incluyendo el transporte y de subsistencia del lugar del empleo al lugar del reclutamiento. El patrón pagará \$12.26 por día sin recibos y hasta \$51.00 por día con los recibos. Esto es verdad, a menos que cuando el trabajador no vuelva al lugar del reclutamiento, debido al empleo subsecuente con otro patrón, que acuerda pagar tales costos. En este caso el patrón pagará solamente el transporte y la subsistencia al trabajo siguiente. La cantidad del pago del transporte será igual a las cargas de transporte similares más económicas y más razonables del portador común para la distancia implicada. Este arreglo se aplica solamente a los trabajadores para quienes obligan al patrón legalmente a suministrar vivienda. Transporte gratis será proporcionado de la vivienda proporcionada por el patrón al sitio de trabajo, para los trabajadores que viven en las viviendas proveídas por el patrón y para los trabajadores que viajan, si necesitan el transporte al sitio de cosecha.*

**Additional Assurance Addendum**

**Reporting Abandonment of Employment or Termination for Cause**

The employer will report workers who, (a) voluntarily abandon employment before the end of the contract period, or (b) workers who are terminated for cause, to the Chicago National Processing Center, and H-2A workers to the Department of Homeland Security, in writing or other approved method, not later than two (2) days after the abandonment or termination occurs. Abandonment will be deemed to begin after a worker fails to report

RECEIVED 9

APR 17 2018

MISSOURI F.I.C. 1000

for work at the regularly scheduled time for five (5) consecutive working days without **Reporting Abandonment of Employment or Termination for Cause (continued)** the consent of the employer. The employer will not be responsible for providing or paying for reported workers (a) subsequent transportation and subsistence expenses, and (b) the worker will not be entitled to the  $\frac{3}{4}$  guarantee."

In the event of termination resulting from an Act of God, the employer will provide or pay reasonable cost of return transportation and subsistence to the place of recruitment.

**Adenda de Garantía Adicional**

**Reportando el Abandono de Empleo o Rescisión Por Causa**

*El patrón divulgará los trabajadores que, (a) voluntariamente abandone el empleo antes del final del plazo de ejecución, o (b) a los trabajadores que se terminan por causa, al Centro de Proceso Nacional de Chicago, y los trabajadores de H-2A al Departamento de Seguridad de Patria, por escrito o por otro método aprobado, no más tarde de (2) días después del abandono o de la terminación. El abandono será juzgado después de que un trabajador no se reporte al trabajo a la hora que este regularmente programada por cinco (5) días laborables consecutivos sin el consentimiento del patrón. El patrón no será responsable de proporcionar o de pagar trabajadores divulgados (a) el transporte y gastos de estancia subsecuentes, y (b) no darán derecho el trabajador a la garantía del  $\frac{3}{4}$ ."*

*En el acontecimiento de la terminación que resulta de un acto de Dios, el patrón proporcionará o pagará el coste razonable del transporte de regreso y de la subsistencia al lugar de reclutamiento.*

**Regulation 655.122(0) Contract Impossibility**

Contract Impossibility. If before the expiration date specified in the work contract, the services of the worker are no longer required due to an Act of God that makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work contract. Whether such an event constitutes a contract impossibility will be determined by the CO. In the event of such termination of a contract, the employer must fulfill a three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the start of the work contract to the time of its termination, as described in paragraph (i)(1) of this section. The employer must make efforts to transfer the worker to other comparable employment acceptable to the worker, consistent with existing immigration law, as applicable. If such transfer is not affected, the employer must:

(1) Return the worker, at the employer's expense, to the place from which the worker (disregarding intervening employment) came to work for the employer, or transport the worker to the worker's next certified H-2A employer, whichever the worker prefers;

(2) Reimburse the worker the full amount of any deductions made from the worker's pay by the employer for transportation and subsistence expenses to the place of employment; and

RECEIVED  
10

MISSOURI, MO.



**Regulation 655.122(0) Contract Impossibility(continued)**

(3) Pay the worker for any costs incurred by the worker for transportation and daily subsistence to that employer's place of employment. Daily subsistence must be computed as set forth in paragraph (h) of this section. The amount of the transportation payment must not be less (and is not required to be more) than the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved."

**Regulación 655.122 (0) Imposibilidades de Contrato**

(0) *Imposibilidad del contrato.* Si antes de la fecha de vencimiento especificada en el contrato de trabajo, los servicios del trabajador lla no se requieren por razones de otras fuerzas mayores que hagan el cumplimiento del contrato imposible, el patrón puede terminar al contrato de trabajo. Si tal acontecimiento constituye una imposibilidad del contrato será determinada por el CO. En caso de tal terminación de un contrato, el patrón debe satisfacer tres cuartos de la garantía por el tiempo que ha transcurrido del comienzo del contrato de trabajo al tiempo de su terminación, según lo descrito en el párrafo (i) (1) de esta sección. El patrón debe hacer esfuerzos para transferir al trabajador al otro empleo comparable aceptable por el trabajador, constante con ley existente de inmigración, como aplicable. Si tal transferencia no es afectada, el patrón debe:

(1) Devolver al trabajador, al costo del patrón, al lugar de el cual el trabajador (sin hacer caso del empleo de intervención) vino a trabajar para el patrón, o transporta al trabajador al patrón certificado siguiente de II-2A del trabajador, el cual el trabajador prefiere;

(2) Reembolsar al trabajador la cantidad completa de cualquier deducción que se haiga hecho de la paga del trabajador de parte del patrón para el transporte y los gastos de estancia al lugar del empleo; y

(3) Pagar al trabajador cualquier gastos qur haiga hecho el trabajador para la tranportacion y la subsistencia diaria al lugar del empleo de ese patrón. La subsistencia diaria se debe computar según lo dispuesto en el párrafo (h) de esta sección. La cantidad del pago del transporte no debe ser menos (y no se requiere para ser más) que las cargas de transporte más económicas y más razonables del portador común para las distancias implicadas."

**§655.120 Offered Wage Rate:**

(a) To comply with its obligation under §655.122(1), an employer must offer, advertise in its recruitment, and pay a wage that is the highest of the AEWR, the prevailing hourly wage or piece rate, the agreed upon collective bargaining wage, or the Federal or State minimum wage, except where a special procedure is approved for an occupation or a specific class of agricultural employment.

RECEIVED

11

7/1/2011

(b) If the prevailing hourly wage rate or piece rate is adjusted during a work contract and is highest of the AEW, the prevailing wage, the agreed-upon collective bargaining wage, or the Federal or State minimum wage, in effect at the time the work is performed, the employer must pay the higher prevailing wage or piece rate, upon notice to the employer by the Department.

(c) The OFLC Administrator will publish, at least once in each calendar year, on a date to be determined by the OFLC Administrator, the AEWs for each State as a notice in the Federal Register.

***Tarifa de salario ofrecida §655.120:***

(a) *Para conformarse con su obligación debajo de §655.122 (1), un patrón debe ofrecer, publicar en su reclutamiento, y pagar un salario que sea el más alto del AEW, el salario por hora o la tarifa de pedazo que prevalece, el salario convenido en la negociación colectiva, o el Federal o el que indique el salario mínimo, excepto donde está aprobado un procedimiento especial para una ocupación o una clase específica de empleo agrícola.*

(b) *Si la tarifa de salario de cada hora que prevalece o la tarifa de pedazo se ajusta durante un contrato de trabajo y es la más alta del AEW, el salario que prevalece, el salario acordado de la negociación colectiva, o el Federales o lo que indica el salario mínimo, en efecto cuando se realiza el trabajo, el patrón deben pagar el salario que prevalece o la tarifa de pedazo más alto, sobre aviso al patrón por el Departamento.*

(c) *El Administrador de OFLC publicará, por lo menos una vez por año civil, una fecha que se determinará por el Administrador de OFLC, el AEWs para cada estado como aviso en el Registro Federal.*

**Regulation 655.135(d) Fifty Percent Rule**

From the time the foreign workers depart for the employer's place of employment, it must provide employment to any qualified, eligible U.S. workers who applies to the employer until 50 percent of the period of the work contract has elapsed. Start of the work contract timeline is calculated from the first date of need stated on the *Application for Temporary Employment Certification*, under which the foreign worker who is in the job was hired.

***Regulación 655.135(d) Regla de Cincuenta Por Ciento***

*Desde el momento que salen los trabajadores extranjeros de el lugar de empleo del empleador, el empleador debe proporcionar empleo a cualquier trabajador Estadounidenses que aplique y que este calificado e elegible hasta que haya transcurrido la mitad del período del contrato de trabajo. El comienzo de tiempo del contrato de trabajo se calcula a partir de la primera fecha de necesidad indicada en la Solicitud de Certificación de Empleo Temporal, bajo el cual fue contratado el trabajador extranjero.*

RECEIVED

12

1 - 2018

10-11-2018



**Regulation 20 CFR sec. 655.122(a) U. S. Worker Assurance**

Prohibition against preferential treatment of aliens. The employer's job offer must offer to U.S. workers no less than the same benefits, wages, and working conditions that the employer is offering, intends to offer, or will provide to H-2A workers. Job offers may not impose on U.S. workers any restrictions or obligations that will not be imposed on the employer's H-2A workers. This does not relieve the employer from providing to H-2A workers at least the same level of minimum benefits, wages, and working conditions which must be offered to U.S. workers consistent with this section.

**Regulación 20 CFR sec. 655.122(a) Aseguramiento de Trabajador Estadounidense**

*Prohibición de tratamiento preferencial de los extranjeros. Oferta de empleo del empleador debe ofrecer a los trabajadores de Estados Unidos nada menos que los mismos beneficios, salarios y condiciones de trabajo que el empleador ofrece, se propone ofrecer, o proporcionará a los trabajadores H-2A. Ofertas de trabajo no pueden imponer a los trabajadores de los Estados Unidos cualquier restricciones o obligaciones que no se impondrá a los trabajadores H-2A del empleador. Esto no releva al empleador de proporcionar a los trabajadores H-2A por lo menos el mismo nivel de prestaciones mínimas, los salarios y las condiciones de trabajo que deben ser ofrecidas a los trabajadores estadounidenses consistentes con esta sección.*

RECEIVED

13

11 2016

WISCONSIN PLC 1/16